

Nº 1 - DICIEMBRE 2023

Editado en Madrid por la Sociedad Española de Salud y Seguridad en el Trabajo-SESST.

Edición semestral. <https://www.sesst.org/revista-diciembre-2023/>

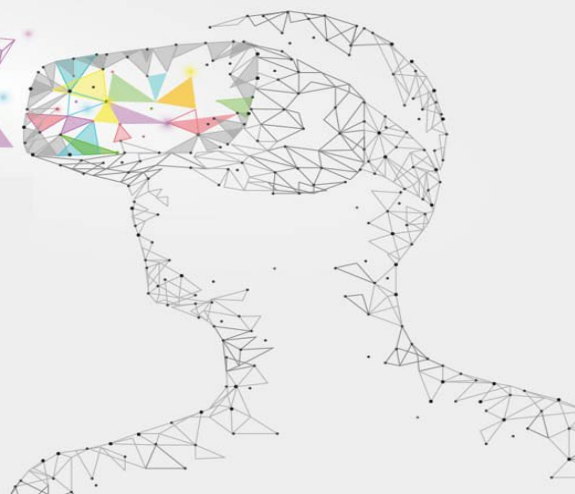
ISSN 3020-4887

**PUBLICACIONES DE LOS TRABAJOS CIENTÍFICOS
Y MEJORES PRÁCTICAS**

En las diferentes
Especialidades en Salud
Laboral y Prevención de
Riesgos del

X CONGRESO INTERNACIONAL
SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DE RIESGOS

Celebrado en MADRID
los días 7 Y 8 de junio de 2023



SUMARIO

- I. PRESENTACIÓN
- II. COMITÉ EDITORIAL Y MIEMBROS COLABORADORES
- III. EDITORIAL
- IV. ORIGINALES DE LOS TRABAJOS CIENTÍFICOS Y MEJORES PRÁCTICAS EN LAS DIFERENTES ESPECIALIDADES EN SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DE RIESGOS PRESENTADOS EN EL X CONGRESO INTERNACIONAL DE SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DE RIESGOS - SESST 2023:

EN BUSCA DEL BIENESTAR DEL CLIENTE INTERNO TODOS LOS DÍAS

Armando José Gómez Rey. Responsable de Bienestar y Salud Laboral de Fnac. ESPAÑA

PREVENCIÓN DEL SUICIDIO EN EL ÁMBITO SANITARIO.

Uriarte Vega, Leticia; Boza Buenaño LK; Ortiz Hernando R; Martins Muñoz GM, González De Abreu JM; Núñez López C. Hospital Universitario La Paz. Residente Medicina del Trabajo. Madrid. ESPAÑA

VIOLENCIA CONTRA PROFESIONALES DE SALUD – ANÁLISIS RETROSPECTIVO DE UN CENTRO HOSPITALARIO PORTUGUÉS

Ana Rita Bagarrão de Assis Ribeiro, João Artur Guiomar Almeida Ferreira, Sílvia Maria Jesus Pimenta Teixeira Silva, Susana Maria Santos Amador, Mário Jorge Coimbra Peixoto, Elvira Rodriguez Perea. Centro Hospitalar de Lisboa Ocidental (Serviço de Segurança e Saúde no Trabalho). Médica residente. Lisboa. PORTUGAL

EVALUACIÓN DE RIESGO POR SOBRECARGA BIOMECÁNICA EN TRABAJADORAS DE LA QUINUA EN BOLIVIA

Dr. Rafael Cervantes Morant, Dr. Aquiles Hernández Soto.

HS SALUD SRL. CONSULTOR PRINCIPAL. MURILLO. BOLIVIA

IDENTIFICAR EL IMPACTO DE FOMO EN LA PRODUCTIVIDAD LABORAL EN DIVERSOS PUESTOS DE TRABAJO: REVISIÓN SISTEMÁTICA

Paul Cavallaro Moronta; Andrea Benavides Rios; Irene Camacho Muñoz; Marta de San

Segundo Reyes; María del Pilar Delgado Jiménez; María Ángeles Sánchez Uriz. Hospital Universitario Infanta Leonor. MIR R3 Medicina del Trabajo. Madrid .ESPAÑA

NO HAY SALUD SIN SALUD MENTAL: LA SALUD MENTAL Y EL BIENESTAR EMOCIONAL EN LOS PROFESIONALES DE LA SALUD

Joana Guerrero Monge, Valérie Buscemi, Dolors Porta Casanovas, Esther Medina Fernández, Zaida Ramos Romero, Olga Lecina Novo

Fundación privada. Hospital Asil Granollers. Médico de trabajo. España. AUTOR PRINCIPAL:

Dra. Joana Guerrero Médico del Trabajo. Salud Laboral. Hospital General de Granollers. BARCELONA

PARA ENTRENAMIENTO EN COLOCACIÓN Y RETIRADA DE EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL (EPI) FRENTE A FIEBRES HEMORRÁGICAS (FFHH)

Inmaculada Rodríguez Ocaña, Sonia Parra García, Ana Belén García López, Míriam Rodríguez Rodríguez, Carmen Ortega Lopezosa.

Hospital Universitario Fundación Alcorcón. Técnico en PRL. ESPAÑA

EL PRECIO DEL ENGAGEMENT; ¿El compromiso laboral se puede comprar?

Carla Alicia Gamiño-Vargas

Maestría en Ciencias en Salud Ocupacional, Seguridad e Higiene, ENMH, IPN.

Instituto Politécnico Nacional. Medico Laboral. MÉXICO.

IMPLEMENTACIÓN DE UNA POLÍTICA DE DESCONEXIÓN DIGITAL EN UN HOSPITAL DE CRÓNICOS PARA MEJORAR LA SATISFACCIÓN DE PROFESIONALES

Ereño Bilbao, Itxaropena; Gómez Rivas, Ana; Barrena Luque, David; Diaz Miranda, Madalen;Ispizua Barayazarra, Idoia; Gómez Elorrieta, Ainhoa

Osakidetza- Servicio Vasco de Salud. Médico Salud Laboral. Bilbao. Vizcaya. ESPAÑA

ACTUACIÓN DEL SERVICIO DE PREVENCIÓN Y RIESGOS LABORALES FRENTE A MONKEYPOX.

Casal Pardo Beatriz, Maestre Naranjo María Ascensión, Calvo Patiño María, Aparicio Herguedas Marta, Rodríguez de la Pinta María Luisa

Hospital Puerta de Hierro. ESPAÑA

- V. ENTREVISTA AL DIRECTOR DE LA OFICINA DE LA OIT EN ESPAÑA, FÉLIX PEINADO CASTILLO
- VI. TRIBUNA DE ACTUALIDAD “LA LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES. REFLEXIONES SOBRE SU NECESARIA ACTUALIZACIÓN”
- VII. ARTÍCULO “Del VICA al FANI. SISTEMAS DE ANÁLISIS DE SST EN EL MUNDO DE CAOS”
- VIII. NORMAS DE PUBLICACIÓN
- IX. ENVIO DE ORIGINALES
- X. EVENTOS DE LA SESST 2024
- XI. CONTACTO

I. PRESENTACIÓN

La revista digital “SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO” es una publicación propia de la SOCIEDAD ESPAÑOLA DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO - SESST, con una periodicidad semestral, que ayuda al estudio y difusión de las ciencias relacionadas con la Salud en el Trabajo y divulga la producción científica de autores relativa a materias del área de la Medicina y Enfermería del trabajo, la Ergonomía y Psicosociología, la Seguridad Laboral y la Higiene Industrial, y en general todas las relacionadas con Salud y Seguridad laboral y cuyo objetivo es el servir de medio de difusión de las investigaciones más punteras originales en el ámbito de la innovación y de la calidad en Prevención de Riesgos Laborales y en el entorno empresarial.

Para ello, cuenta con un comité editorial y un consejo evaluador que aglutinan a expertos de reconocido prestigio del mundo académico y profesional en los ámbitos temáticos de la revista.

II. COMITÉ EDITORIAL Y MIEMBROS COLABORADORES

COMITÉ EDITORIAL

Benilde Serrano Saiz -Dirección -Editor
Javier Zubizarreta Yáñez
Teresa Lacorz Ayats
Rafael Ruiz Calatrava
María Gea Brugada
Agustín San Jaime
Esther Calvo Ramón
Eduardo Mascias Saracho

MIEMBROS COLABORADORES

Nacional e Internacional

Francisco Vte. Fornés Úbeda
Antonio Moreno Ucelay
Stefano Basilico
Miguel Ángel Vargas Díaz
Antonio Hernández Nieto
María Ángeles Sánchez Uriz
Pilar Bartolomé Hernández
Carlos Quintas Fernández
Carmen Hurtado de Mendoza Sánchez

Nº 1 - DICIEMBRE DE 2023

Editado en Madrid por la Sociedad Española
de Salud y Seguridad en el Trabajo – SESST
<https://www.sesst.org/revista-diciembre-2023/>
ISSN 3020-4887

III. EDITORIAL

Por qué crear una nueva Revista Digital “SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO” de la SESST.

En tiempos de cambios, de nuevas formas de comunicación, desde cómo nos relacionamos a cómo gestionamos la salud laboral y la prevención de riesgos, en un tiempo donde la innovación no es solo un término, sino una senda que marca la evolución de las organizaciones, donde la digitalización ha transformado nuestro entorno de trabajo, donde la salud mental se ve seriamente comprometida y provoca un importante impacto en la sociedad, son estos momentos los que hacen la historia, los que representan la oportunidad para reflexionar y también los momentos en los que decidimos cuales son nuestros proyectos, nuestra cultura preventiva, nuestros retos y desafíos para el futuro.

La SESST da un paso más en su andadura con la creación de esta Revista Digital, encaminada a servir de apoyo a todos los interesados en la prevención de riesgos laborales y confía en que esta nueva revista les sea útil.

Pretende ser un enfoque multidimensional a la salud y seguridad en el trabajo y al estudio de las enfermedades laborales. Dirigir un conocimiento para compartir descubrimientos y hallazgos, ser un

marco de discusión común y un motivo de contacto interprofesional y multidisciplinar. Porque la comunicación científica debe aportar datos y nociones, debe ser el motor de la especialización, un intercambio de perspectivas que cumpla con el objetivo de informar y formar, educar y cultivar el conocimiento sobre las ciencias del trabajo, cultura preventiva, bienestar y calidad de vida laboral y la constante lucha por las enfermedades profesionales y siniestralidad laboral.

El objetivo fundamental es el intercambio de conocimientos, con un claro compromiso de reflexionar con carácter integral y multidisciplinar sobre la salud laboral y la prevención de riesgos, su futuro, ejes y perspectivas, buscar soluciones para mejorar las condiciones de trabajo; sobre el impacto de la transición entre realidad física y virtual; debatir sobre la diversidad y desigualdades de género; dar respuesta a preguntas de cómo diagnosticar y prevenir los riesgos sobre la salud mental y la inteligencia artificial, el metaverso y la adicción digital en el trabajo.

Nos complace presentarles este **PRIMER Nº de la Revista Digital “SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO,”** que nace para ayudar a abrir nuevas líneas de investigación, atender áreas emergentes o de interacción inter y transdisciplinar entre las disciplinas de la especialidad de la revista y otras áreas, con vocación de constituirse en un medio útil de comunicación para y entre todos los profesionales e interesados en la prevención de los riesgos laborales tanto a nivel nacional como internacional, expertos de los Servicios de Prevención, trabajadores designados para funciones preventivas de cualquier nivel, técnicos de las administraciones públicas, inspectores de trabajo, delegados de prevención y cualquier otro profesional, directivo o representante sindical o empresarial interesado en este campo.

Esta edición, reúne los DIEZ TRABAJOS que han tenido un reconocimiento como mejores trabajos científicos presentados en el X Congreso Internacional SESST 2023, cada uno con una especialidad dentro de la salud y seguridad laboral.

Los artículos que encontrarán en estas páginas tienen enfoques y prácticas exitosas que están redefiniendo el panorama de la Salud y Seguridad en el Trabajo a nivel global.

Esta primera edición es una entrega que trasciende las fronteras de la innovación y nos guía hacia horizontes futuristas en el ámbito laboral.

Ante las nuevas formas de liderazgo en las organizaciones, el bienestar y la felicidad en la empresa ¿son posibles en el futuro?, y otros interrogantes que se suscitan en la diversidad de las áreas temáticas de la actualidad y desde todas las perspectivas tanto sanitarias y laborales, como políticas y socioeconómicas, y a diferentes niveles, que nos lleve a lograr medidas eficaces para disminuir la siniestralidad laboral y mejorar la salud y la calidad de vida laboral de nuestros trabajadores.

La salud mental un tema a debatir, una decisiva cuestión de bienestar, tanto psicológico, como emocional e interpersonal, que constituye un factor sustancial de calidad y equilibrio vital y repercute en los comportamientos y emociones y permite la adaptación al entorno, a los cambios y a la adversidad.

Gracias a las nuevas tecnologías, somos capaces de adelantarnos a las necesidades de nuestros profesionales, cada vez más exigentes, y aportarles un servicio de valor añadido.

Esperamos que en breve tú seas uno de los autores que prestigie esta revista en esta etapa que iniciamos con este número de artículos originales.



Dra. Benilde Serrano Saiz

Directora de la Revista Digital

SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

Sociedad Española de Salud y Seguridad en el Trabajo (SESST)

IV. ORIGINALES DE LOS TRABAJOS CIENTÍFICOS Y MEJORES PRÁCTICAS EN LAS DIFERENTES ESPECIALIDADES EN SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DE RIESGOS PRESENTADOS EN EL X CONGRESO INTERNACIONAL DE SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DE RIESGOS - SESST 2023

EN BUSCA DEL BIENESTAR DEL CLIENTE INTERNO TODOS LOS DÍAS

Armando José Gómez Rey. Responsable de Bienestar y Salud Laboral de Fnac. ESPAÑA

PREVENCIÓN DEL SUICIDIO EN EL ÁMBITO SANITARIO.

Uriarte Vega, Leticia; Boza Buenaño LK; Ortiz Hernando R; Martins Muñoz GM, González De Abreu JM; Núñez López C. Hospital Universitario La Paz. Residente Medicina del Trabajo. Madrid. ESPAÑA

VIOLENCIA CONTRA PROFESIONALES DE SALUD – ANÁLISIS RETROSPECTIVO DE UN CENTRO HOSPITALARIO PORTUGUÉS

Ana Rita Bagarrão de Assis Ribeiro, João Artur Guiomar Almeida Ferreira, Sílvia Maria Jesus Pimenta Teixeira Silva, Susana Maria Santos Amador, Mário Jorge Coimbra Peixoto, Elvira Rodriguez Perea. Centro Hospitalar de Lisboa Ocidental (Serviço de Segurança e Saúde no Trabalho). Médica residente. Lisboa. PORTUGAL

EVALUACIÓN DE RIESGO POR SOBRECARGA BIOMECÁNICA EN TRABAJADORAS DE LA QUINUA EN BOLIVIA

Dr. Rafael Cervantes Morant, Dr. Aquiles Hernández Soto.
HS SALUD SRL. CONSULTOR PRINCIPAL. MURILLO. BOLIVIA

IDENTIFICAR EL IMPACTO DE FOMO EN LA PRODUCTIVIDAD LABORAL EN DIVERSOS PUESTOS DE TRABAJO: REVISIÓN SISTEMÁTICA

Paul Cavallaro Moronta; Andrea Benavides Rios; Irene Camacho Muñoz; Marta de San Segundo Reyes; María del Pilar Delgado Jiménez; María Ángeles Sánchez Uriz. Hospital Universitario Infanta Leonor. MIR R3 Medicina del Trabajo. Madrid .ESPAÑA

NO HAY SALUD SIN SALUD MENTAL: LA SALUD MENTAL Y EL BIENESTAR EMOCIONAL EN LOS PROFESIONALES DE LA SALUD

Joana Guerrero Monge, Valérie Buscemi, Dolors Porta Casanovas, Esther Medina Fernández, Zaida Ramos Romero, Olga Lecina Novo
Fundación privada. Hospital Asil Granollers. Médico de trabajo. España. AUTOR PRINCIPAL:
Dra. Joana Guerrero Médico del Trabajo. Salud Laboral. Hospital General de Granollers. BARCELONA

PARA ENTRENAMIENTO EN COLOCACIÓN Y RETIRADA DE EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL (EPI) FRENTE A FIEBRES HEMORRÁGICAS (FFHH)

Inmaculada Rodríguez Ocaña, Sonia Parra García, Ana Belén García López, Míriam Rodríguez Rodríguez, Carmen Ortega Lopezosa.
Hospital Universitario Fundación Alcorcón. Técnico en PRL. ESPAÑA

EL PRECIO DEL ENGAGEMENT; ¿El compromiso laboral se puede comprar?

Carla Alicia Gamiño-Vargas
Maestría en Ciencias en Salud Ocupacional, Seguridad e Higiene, ENMH, IPN.
Instituto Politécnico Nacional. Medico Laboral. MÉXICO.

IMPLEMENTACIÓN DE UNA POLÍTICA DE DESCONEXIÓN DIGITAL EN UN HOSPITAL DE CRÓNICOS PARA MEJORAR LA SATISFACCIÓN DE PROFESIONALES

Ereño Bilbao, Itxaropena; Gómez Rivas, Ana; Barrera Luque, David; Díaz Miranda, Madalen;Ispizua Barayazarra, Idoia; Gómez Elorrieta, Ainhoa
Osakidetza- Servicio Vasco de Salud. Médico Salud Laboral. Bilbao. Vizcaya. ESPAÑA

ACTUACIÓN DEL SERVICIO DE PREVENCIÓN Y RIESGOS LABORALES FRENTE A MONKEYPOX.

Casal Pardo Beatriz, Maestre Naranjo María Ascensión, Calvo Patiño María, Aparicio Herguedas Marta, Rodríguez de la Pinta María Luisa
Hospital Puerta de Hierro. ESPAÑA

V. ENTREVISTA AL DIRECTOR DE LA OFICINA DE LA OIT EN ESPAÑA , FÉLIX PEINADO CASTILLO

ENTREVISTA AL SR. D. FÉLIX M. PEINADO CASTILLO Director de Oficina OIT para España



Félix Peinado Castillo es actualmente el director de la Oficina de la Organización Internacional del Trabajo para España desde 2021.

Licenciado en Derecho por la Universidad Complutense de Madrid y Executive MBA por la IE Business School, ha cursado numerosos programas de dirección de empresas en escuelas de negocios como IESE y ESIC.

Ha sido secretario general de CECAM CEOE-CEPYME, miembro de la junta directiva de CEOE, miembro del Consejo General del Servicio Público de Empleo Estatal, presidente de Aval Castilla-La Mancha SGR, miembro de la junta directiva de Solimat Mutua colaboradora con la Seguridad Social, profesor asociado en IE University y miembro del Consejo Económico y Social (CES) de España donde ha presidido las Comisiones de Relaciones Laborales y de Economía.

P.- ¿Nos podría decir brevemente cual es la labor en general de la OIT en el mundo y en particular en España?

R.- La Organización Internacional del Trabajo es la agencia especializada de las Naciones Unidas para el trabajo. Fue creada en 1919 en la creencia de que la justicia social es esencial para lograr una paz universal y duradera. La OIT tiene un importante papel normativo ya que, a través de los 190 convenios internacionales que ha emitido hasta la fecha, establece estándares laborales que los países miembros aplican en el momento en que los ratifican, contando con un sistema de control que es único en el derecho internacional. La OIT es la única organización internacional que tiene carácter tripartito, es decir, que además de los 187 países que la conforman, son miembros de sus órganos de gobiernos las organizaciones empresariales y sindicales de dichos estados. Sus objetivos estratégicos son el crecimiento económico y empleo inclusivo, la protección de todas las personas trabajadoras, la protección social universal y la promoción del diálogo social. La OIT desarrolla, entre otros, asistencia técnica a los mandantes, programas de cooperación internacional, estadísticas y estudios, formación y colaboración con otros organismos internacionales para promover el trabajo decente y la justicia social.

La Oficina de la OIT para España inició su actividad en 1986 y su función es dar soporte a los mandantes españoles, promover la agenda de trabajo decente en el país y promover la cooperación internacional en materia socio laboral.

P.- ¿Piensa que dicha labor es conocida por los profesionales de la prevención en nuestro país?

R.- A nivel práctico tal vez sean más conocidas sus guías, informes y directrices, o cuestiones concretas como la lista de enfermedades profesionales de la OIT, que es un consenso mundial sobre las enfermedades que son aceptadas internacionalmente como causadas por el trabajo. Desde

luego, de todos los profesionales es conocida la conmemoración del Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo que se celebra globalmente el día 28 de abril por decisión de la OIT en 2003. El trabajo de la OIT en seguridad y salud se ha difundido más con motivo de la decisión de la Conferencia Internacional del Trabajo de 2022 de incorporar al entorno de trabajo seguro y saludable como el quinto Principio y Derecho Fundamental de la OIT, lo que atribuye a la seguridad y salud en el trabajo el máximo reconocimiento y protección jurídica a nivel internacional.

P.- En caso negativo ¿Qué debería hacer la OIT para solventar este problema?

R.- La OIT es una organización grande y compleja, con una amplísima gama de actividades en todos sus ámbitos que no es fácil conocer en toda su extensión. Es obvio que siempre se puede hacer más para divulgar. Afortunadamente, las nuevas tecnologías nos ayudan en la difusión, por lo que animaría a quien esté interesado en conocer más a visitar la web sobre SST de la OIT [Seguridad y salud en el trabajo \(Seguridad y salud en el trabajo\) \(ilo.org\)](https://www.ilo.org/es/temas/seguridad-y-salud-en-el-trabajo) o bases de datos como INTEROSH (agencias, organizaciones e instituciones de SST) o LEGOSH (legislación sobre SST). En la web de la Oficina de la OIT para España publicamos informes y actividades, y quien lo desee puede inscribirse y recibir una “newsletter” con la actividad e informaciones de interés para España.

P.- Usted se incorpora a la OIT justo al inicio del fin de la pandemia por COVID19 ¿Qué problemas ha generado dicha pandemia en la actividad laboral en nuestro país?

R.- De todos es conocido que se trató de un grave problema de salud que tuvo un efecto muy significativo sobre la actividad económica y el empleo. La OIT aboga decididamente por el diálogo social y en sus estudios ha apreciado que, en aquellos países donde existe tradición e instituciones de diálogo social, se afrontó de forma más afectiva este importante reto sanitario y laboral. Este fue el caso de España, donde a través de seis importantes acuerdos tripartitos se articularon los mecanismos de protección social y de protección de las empresas y el empleo que tan buenos resultados cosecharon. Los efectos en términos de salud, de desarrollo económico y del empleo fueron dramáticos, si bien se vieron mitigados por los instrumentos creados a través del diálogo social entre gobierno, empresarios y sindicatos.

P.- ¿Cree usted que a día de hoy se han superado los problemas ocasionados por la pandemia?

R.- El último informe de la OIT sobre Tendencias Sociales y del Empleo del Mundo, publicado en enero de este año, se constata que en 2023 el mundo recuperó los niveles de empleo previos a la pandemia. Esto es algo que los países más avanzados, entre ellos Europa, habían alcanzado el año anterior. Pero todavía no se han recuperado el nivel de horas de trabajo y se ha vuelto a la senda de la baja productividad; los salarios han perdido poder adquisitivo por el efecto de la alta inflación generada por crisis sobrevenidas como la difícil situación geopolítica en el mundo o los números problemas de suministros. Y se agravan o están lejos de resolverse problemas como las desigualdades entre países, entre sectores, el empleo de las mujeres, la pobreza laboral, la informalidad o el desempleo de los jóvenes, cuestiones todas ellas que se agudizaron con la pandemia.

P.- ¿Que actuaciones están haciendo la OIT en el campo de la salud mental?

R.- Si identificamos alguna cosa que hayamos podido aprender de esta pandemia, una de ellas será la importancia de la salud mental y, en consecuencia, se ha producido un incremento del interés social por esta importante cuestión. Según un informe de la OMS y la OIT, una de cada siete personas experimentará problemas de salud mental, fundamentalmente depresión y ansiedad. La salud mental supone la pérdida de doce mil millones de días de trabajo al año y está próxima a constituirse

la primera causa de bajas laborales (en España ya lo es en bajas de larga duración). OIT cuenta con unas Directrices conjuntas con la OMS donde se dan orientaciones a gobiernos, empresarios y trabajadores para afrontar los riesgos psicosociales y la salud mental en relación con el trabajo y la prevención de riesgos laborales. Estas Directrices fueron presentadas por la OIT a nivel europeo en un evento de la Presidencia Española del Consejo de la UE en septiembre de 2023 que abordó monográficamente la cuestión de la salud mental y el trabajo.

No debemos olvidar tampoco la ratificación por el España en 2022 del Convenio 190 de la OIT sobre violencia y acoso en el trabajo, situaciones que tienen una gran influencia sobre la salud mental y que deben abordarse dentro de las políticas y acciones de seguridad y salud laboral. De hecho, la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027, pactada tripartitamente, incluye el desarrollo a nivel nacional de dicho Convenio y de la Recomendación 206 de la OIT que le acompaña.

P.- ¿Qué influencia cree que puede tener la IA en la seguridad y salud en el trabajo en los próximos años?

R.- Todavía estamos lejos de conocer con precisión la incidencia concreta de la IA en la SST ya que se trata de una tecnología en desarrollo y cuyos efectos sobre el trabajo y el empleo se desconocen en profundidad. La OIT presentó en septiembre de 2023 un informe sobre los efectos de la IA sobre el trabajo donde prevé que serán mucho más los empleos que se verán transformados que los que se automaticen plenamente. Evidentemente tendrá un efecto muy distinto en función de los países y de los sectores y actividades profesionales, teniendo más riesgo de ser desplazadas aquellas actividades de manejo de información que tengan un carácter repetitivo o rutinario, pero también a otras que el informe detalla de forma pormenorizada. Personalmente, pienso que la IA junto a otras herramientas como el big data seguramente podrán ayudar a los profesionales de la prevención a realizar de forma más eficiente su trabajo.

P.- ¿Cree que sería necesario hacer una revisión y actualización de la normativa en Prevención de Riesgos Laborales? Cuáles serían sus propuestas?

R.- La normativa española está muy alineada con las directrices de la OIT. España tiene ratificados desde hace años los convenios fundamentales de la OIT en materia de SST (Convenio 155 y Convenio 187) y la legislación, políticas y práctica españolas en la materia están en consonancia con ellos.

Los interlocutores sociales y el gobierno se han fijado en sus prioridades en materia de seguridad y salud en el trabajo en la Estrategia Española el actualizar la normativa en la materia. Seguramente la aplicación del Convenio 190 de la OIT pueda traer consigo la conveniencia de hacer algún inciso en esta materia de la violencia y el acoso en el trabajo. Facilitar la prevención en las pequeñas y medianas empresas y que cuenten con instrumentos más operativos y adaptados a su realidad puede ser otro aspecto a abordar.

P.- Cuáles son los retos y desafíos prioritarios de la OIT para los próximos años en Salud y Seguridad en el Trabajo? Y cuales las barreras para su consecución?

R.- El consejo de administración de la OIT, en su última reunión de noviembre de 2023, ha aprobado la Estrategia Global en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo 2024-2030 y plan de acción para su aplicación. Está asentado en tres pilares: mejorar los marcos nacionales en materia de seguridad y salud en el trabajo; fortalecer la coordinación, las asociaciones y la inversión en seguridad y salud en el trabajo; y mejorar los sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo a nivel de lugar de trabajo.

El plan de acción consta de las cinco esferas de actuación:

- (1) Normas e instrumentos internacionales del trabajo,
- (2) Desarrollo y difusión de conocimientos,
- (3) Promoción, sensibilización y movilización,
- (4) Asistencia y apoyo técnicos a los mandantes de la OIT y
- (5) Cooperación multilateral.

Este ambicioso instrumento marca la hoja de ruta de la organización en los próximos años. Cada año pierden la vida por causas atribuibles al trabajo cerca de 3 millones de personas y 402 millones sufren lesiones. Sin duda, el objetivo final que todos compartimos y por el que todos trabajamos es construir a reducir significativamente estas cifras y, en general, contribuir a mejorar las condiciones de trabajo en el mundo.

VI. TRIBUNA DE ACTUALIDAD “LA LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES. REFLEXIONES SOBRE SU NECESARIA ACTUALIZACIÓN”.



Antonio Moreno Ucelay

Ingeniero de Caminos, Canales y Puertos. Ex Director del Servicio de Prevención Mancomunado de Iberdrola. Vocal de La Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, durante 28 años. Presidente de Honor de la Plataforma Tecnológica Española de Seguridad Industrial (PESI). Miembro Distinguido de la Asociación Española para la Calidad (AEC). (Vocal del Observatorio Internacional de Cultura Preventiva (OBINTCP). Experto y Profesor Colaborador de la O.I.T. en Prevención de Riesgos y Salud Laboral. Profesor Colaborador de diversas Universidades Españolas (Públicas y Privadas), en materia de Prevención de Riesgos y Salud Laboral.

Qué es la Prevención de Riesgos Laborales ? Se entiende por prevención el conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de actividad de la empresa y ámbito laboral con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo.

Se entiende como **riesgo laboral** la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo. Se consideran **daños derivados del trabajo** las enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo.

La norma marco de referencia es la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales (LPRL). La LPRL establece de forma expresa **el derecho de los trabajadores** a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, lo que supone un correlativo **deber del empresario** de protección de sus trabajadores frente a los riesgos laborales.

Los derechos de **información, consulta y participación, formación** en materia preventiva, **paralización de la actividad en caso de riesgo grave e inminente** y **vigilancia de su estado de salud**, forman parte del derecho de los trabajadores a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo

Ante la nueva Estrategia en SST 2023-2027 y un entorno laboral más complejo y diverso, ¿es necesario hacer una revisión y actualización de la Ley 31/1995 PRL? ¿Cuáles son los elementos de sostenibilidad en este nuevo horizonte? ¿Está integrada la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales? ¿Es necesario aplicar nuevas estrategias de cumplimiento en salud mental?

En esta tribuna de actualidad, Antonio Moreno Ucelay, Vocal de La Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo y de su Comisión Permanente durante 28 años, experto y profesor colaborador

de la OIT en materia de Prevención de Riesgos y Salud Laboral, nos hace unas consideraciones y reflexiones sobre la necesidad de su actualización y da respuesta a las numerosas preguntas que nos hacemos en este tema de actualidad.

P.- La Ley de Prevención de Riesgos Laborales fue aprobada en noviembre de 1995, hace 28 años. ¿Ha tenido alguna actualización desde entonces?

R.- Si bien es cierto que desde su publicación ha tenido algunas modificaciones puntuales, no obstante, tras 28 años de eficaz aplicación, se hace aconsejable su revisión y actualización en algunos aspectos relevantes.

De hecho, esta necesidad de revisión y actualización ha sido recientemente anunciada por la Vicepresidenta Segunda y Ministra de Trabajo, Yolanda Díaz, quien el pasado 22 de enero comunicó que convocará a los agentes sociales para renovar la Ley y buscar soluciones conjuntas que permitan erradicar la siniestralidad laboral.

P.- ¿Qué valoración hace de esta Ley y por qué es necesaria?

R.- Esta Ley responde al mandato establecido en el artículo 40.2 de la Constitución Española, que encomienda a los poderes públicos, como uno de los principios rectores de la política social y económica, velar por la seguridad e higiene en el trabajo.

Este mandato constitucional conlleva la necesidad de desarrollar una política de protección de la salud de los trabajadores mediante la prevención de los riesgos derivados de su trabajo y encuentra en la presente Ley su pilar fundamental. En la misma se configura el marco general en el que habrán de desarrollarse las distintas acciones preventivas.

Así mismo, esta Ley traspone a la normativa española la Directiva de la Unión Europea 89/391/CEE, relativa a la aplicación de las medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo, que contiene el marco jurídico general en el que opera la política de prevención comunitaria.

P.- ¿Qué aspectos destacaría de ella?

R.- En esta Ley se establece el cuerpo básico de garantías y responsabilidades precisas para establecer un adecuado nivel de protección de la salud de los trabajadores frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo, y ello en el marco de una política coherente, coordinada y eficaz de prevención de los riesgos laborales.

En este sentido, la Ley determina los derechos y obligaciones de los empresarios, de los trabajadores y de sus representantes legales, definiendo sus derechos de consulta y participación en materia de prevención de riesgos laborales, creando para ello las figuras de los "Delegados de Prevención" y los "Comités de Seguridad y Salud en el Trabajo".

También la Ley regula las obligaciones básicas que afectan a los fabricantes, importadores y suministradores de maquinaria, equipos, productos y útiles de trabajo, que enlazan con la normativa comunitaria de mercado interior dictada para asegurar la exclusiva comercialización de aquellos productos y equipos que ofrezcan los mayores niveles de seguridad para los usuarios.

Asimismo, la Ley define las competencias y las actuaciones de las Administraciones Públicas y de los Agentes Sociales que puedan incidir positivamente en la consecución de resultados positivos en el campo de la prevención de riesgos y la salud laboral.

Por otra parte, al insertarse esta Ley en el ámbito específico de las relaciones laborales, tanto la Ley como sus normas reglamentarias de desarrollo constituyen legislación laboral, conforme al artículo 149.1.7. de la Constitución.

Pero, al mismo tiempo -y en ello radica una de las principales novedades de la Ley-, esta norma se aplicará también en el ámbito de las Administraciones públicas, razón por la cual la Ley no solamente posee el carácter de legislación laboral, sino que constituye, en sus aspectos fundamentales, norma básica del régimen estatutario de los funcionarios públicos, dictada al amparo de lo dispuesto en el artículo 149.1.18. de la Constitución.

En consecuencia, el ámbito de aplicación de la Ley incluye tanto a los trabajadores vinculados por una relación laboral en sentido estricto, como al personal civil con relación de carácter administrativo o estatutario al servicio de las Administraciones públicas.

La política en materia de prevención de riesgos laborales se articula en la Ley en base a los principios de eficacia, coordinación y participación, ordenando tanto la actuación de las diversas Administraciones públicas con competencias en materia preventiva, como la necesaria participación en dicha actuación de empresarios y trabajadores, a través de sus organizaciones representativas.

En este contexto, la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo que se crea se configura como un instrumento privilegiado de participación en la formulación y desarrollo de la política en materia preventiva.



Asimismo, la Ley establece la creación de la Fundación Estatal para la Prevención de Riesgos Laborales, adscrita al Ministerio de Trabajo y Economía Social, con participación, tanto de las Administraciones públicas como de las organizaciones representativas de empresarios y trabajadores, cuyo fin primordial es la promoción, especialmente en las pequeñas y medianas empresas, de actividades destinadas a la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

A su vez, y ello es de gran trascendencia, la Ley define la regulación de las responsabilidades y sanciones que deben garantizar su cumplimiento, incluyendo la tipificación de las infracciones y el régimen sancionador correspondiente.

P.- ¿En qué considera efectiva la ley de Prevención de Riesgos Laborales?

R.- En mi opinión, esta Ley supuso un antes y un después respecto de los fundamentos y principios básicos existentes en el ámbito de la prevención de riesgos y la salud laboral en España.

Hasta su aprobación primaba el concepto de "protección del trabajador" ante los riesgos existentes en su trabajo. Tras su entrada en vigor el concepto cambió al de "prevención de los riesgos" asociados a los puestos de trabajo, sin duda con consecuencias más eficaces y consistentes.

Desde mi punto de vista, esta Ley supuso un profundo cambio de la cultura en materia de seguridad y salud en el trabajo y conllevó una nueva concienciación y compromiso, tanto de las empresas grandes como de las PYMES y los trabajadores autónomos, a la hora de poner en práctica las medidas de prevención de los riesgos laborales, fundamentalmente a través de su evaluación sistemática y la planificación de las acciones y medidas pertinentes para ello.

Como conclusión, sinceramente creo que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales ha sido un instrumento clave y fundamental para la reducción de los accidentes laborales y las enfermedades profesionales.

P.- ¿En qué está quedando obsoleta y, consecuentemente, en qué debería actualizarse?

R.- Es natural que una Ley que lleva vigente 28 años necesite una actualización de aquellos aspectos que han quedado obsoletos con el paso del tiempo y que requieren ser actualizados, así como para contemplar los nuevos escenarios actuales y los que van a existir a corto y medio plazo, tales como los asociados a las nuevas tecnologías, la robótica, el exponencial desarrollo digital, el uso de la inteligencia artificial, las nuevas formas de organización del trabajo -como el teletrabajo domiciliario o a distancia-, etc.

Entre los aspectos que requieren una revisión y actualización para mantener y potenciar la eficacia de la Ley cabría citar, entre otros, los siguientes:

- Nuevos modelos de organización del trabajo (teletrabajo y trabajo a. distancia).
- Evaluación de riesgos de los puestos de trabajo.
- Información y formación de los trabajadores.
- Auditoria legal de las empresas.
- Gestión de los riesgos psicosociales. en el trabajo.
- Las nuevas tecnologías, así como el. desarrollo de la digitalización y la. desconexión digital.
- Integración de la diversidad de género y generacional.
- Segregar la Psicología Laboral como especialidad propia.
- Coordinación de actividades. empresariales.
- Adecuación a las pymes y a los trabajadores autónomos.

Y, desde mi punto de vista, es sobre estos aspectos donde hay que plantear algunas reflexiones y modificaciones para que la Ley pueda mantener su eficacia con vistas al futuro.

Además, una adecuada actualización de la Ley, así como de los reales decretos y restantes disposiciones que la desarrollan, debiera contemplar la convergencia de todas las especialidades clásicas de la Prevención de Riesgos Laborales hacia una visión más moderna e integrada de Salud Laboral, y en la que una proactiva gestión de los factores psicosociales en el trabajo contribuya al logro de un bienestar laboral, al tiempo que a promover una mayor eficiencia empresarial.

En este sentido, quiero aprovechar también el marco de este primer número de la revista digital de la Sociedad Española de Salud y Seguridad en el Trabajo, para reivindicar un nuevo concepto de "Humanismo Empresarial" donde el trabajador/a no sea considerado tan sólo un recurso humano, sino una persona que aporta a la empresa sus conocimientos, su dedicación, su interés y su ilusión, convirtiéndose así en el verdadero centro sobre el que gravita el éxito y el rendimiento empresarial, el reconocimiento profesional y la satisfacción personal.

!! Larga vida a una renovada Ley de Prevención de Riesgos y Salud Laboral !!



VII. ARTICULO “Del VICA al FANI. SISTEMAS DE ANÁLISIS DE SST EN EL MUNDO DE CAOS”. PhD. Rafael Ruiz Calatrava. HC



PhD. Rafael Ruiz Calatrava. HC.

Junta Directiva SESST

Director de la Cátedra de PRL y SP de la UCO y de la Cátedra “AGENDA 2030” del Instituto de Desarrollo Universidad Empresa (IDUE) de la UDIMA. Sub-Director Académico de la Cátedra Internacional de SST de la UNAB de Bucaramanga.

Presidente del Consejo General de Relaciones Industriales y Ciencias del Trabajo de España.

Socio Honorario de la Ilustre Academia Iberoamericana de Doctores.

Del V.I.C.A al B.A.N.I. En esta época de cambios, como afrontar el caos con una estrategia de liderazgo eficaz.

Que el mundo está cambiando es una percepción que casi todas las personas tenemos en estos momentos, estamos en una época de cambios que es un cambio de época, es más yo diría que estamos ante un cambio de civilización, estamos pasando de la civilización de la

impresión a la civilización tecnológica y este hecho supone grandes procesos de transformación que alteran el viejo orden. Vivimos en una época de caos, de falta de valores fundamentales, de pérdida de teleología. No es la peor ni la mejor de las épocas históricas. Es nuestro tiempo, y si aprendemos a hallar esos principios fundamentales, será una buena época. Toda crisis es un periodo donde aparecen problemas y los problemas ayudan a encontrar soluciones, pues todo problema contiene en sí mismo una solución. La búsqueda de soluciones favorece el desarrollo de la inteligencia.

En este proceso de cambio, nuestra vida social y empresarial comienza a tener profundas transformaciones que requieren de un profundo análisis del “tiempo de historia” que nos ha tocado vivir para poder comprender los movimientos sociales, empresariales y geoestratégicos que está sufriendo el planeta.

Es necesario tomar en consideración el análisis de las dimensiones espacio-temporales como elementos estratégicos para la comprensión de la dinámica social. Para comprender profundamente y explicar la complejidad de un determinado proceso, los historiadores no solo lo sitúan espacialmente, sino que también investigan las relaciones internas que se establecen temporalmente entre los distintos componentes de ese proceso o hecho.

Para ello acuden a los conceptos de **estructura y coyuntura**. Se entiende por **estructura** todas las características estables básicas que tienen todas las sociedades como la economía, la producción, el estado, los grupos sociales, la cultura, etcétera. Estas características básicas y estables que están en la base de una sociedad permanecen prácticamente inmutables a lo largo del tiempo.

Se puede entender por estructura histórica o social al conjunto de grupos sociales que interactúan mutuamente unos con otros, a partir de su relación mutua en todos los niveles y que solo pueden ser inteligibles a partir de esa interdependencia recíproca.

Y por **Coyuntura** las distintas fases o momentos en su desarrollo histórico, estos distintos momentos, estas etapas cambiantes de la sociedad, conforman las coyunturas. En los distintos momentos históricos, la contradicción fundamental de alguna sociedad determinada aparece junto con otros problemas inmediatos del momento.

Tomando en consideración como el historiador accede al conocimiento de las sociedades en movimiento y como las categorías de estructura y coyuntura resultan de una utilidad vertebral para el mismo.

Nuestro acercamiento a los problemas de la historia en construcción no se logra completamente si no se toma en cuenta una de las categorías más importantes, el tiempo de historia, ¿Cómo se puede registrar el movimiento de lo social, si no es a través del tiempo? ¿Cómo medir el tiempo en las sociedades en movimiento, por días, por meses, por generaciones, etcétera?

En estos momentos necesitamos, de forma perentoria, acercarnos a estos conceptos para poder hacer un análisis acertado de la situación que nos ha tocado vivir.

Necesitamos conocer en profundidad los sistemas de análisis del tiempo de historia para poder acertar en el proceso de toma de decisiones tanto sociales como empresariales.

Así, en los años 90 en el entorno del US Military War College nació un sistema de análisis militar que intentaba dar respuesta a los escenarios geoestratégicos consecuencia de la caída del Muro de Berlín y la descomposición del Pacto de Varsovia que desintegró la estabilidad que la política de bloques había construido desde el término de la IIª Guerra Mundial. Este hecho ocasionó el derrumbe de la geoestrategia militar, social, económica y política que había regido en nuestras relaciones hasta ese instante. Con este cambio en la coyuntura el mundo

se adentró un mundo volátil, incierto, complejo y ambiguo, el entorno VUCA (VICA en español) que modificó el entorno operativo de las empresas y las instituciones financieras de finales del siglo XX y principios del siglo XXI por la existencia de estos elementos y que determinó el fin del Eurocentrismo.

Antes de continuar describiremos sucintamente este sistema. El acrónimo VUCA surge, como ya hemos dicho al inicio del artículo, en el ámbito militar, en la década de los 80 tras la guerra fría, intentando explicar el caos en un mundo complejo y ambiguo. Es el concepto que se ha venido utilizando en el ámbito empresarial desde entonces para definir estrategias a corto, medio y largo plazo que permitan tener en cuenta el entorno.

El entorno VUCA se define como:

- **V de Volátil** (volatile): entendido como un entorno cambiante, poco predecible, en el que los sucesos se producen a una velocidad enorme.
- **U de Incierto** (uncertain): entendido como la imposibilidad de saber a ciencia cierta los cambios que se van a producir aun con altos niveles de conocimiento. Consecuencia inevitable de la volatilidad del cambio.
- **C de Complejo** (complex): producido por la confusión de los cambios. No somos capaces de predecir lo que ocurre y ello nos hace sentirnos desinformados. Debemos gestionar la complejidad en un entorno de incertidumbre.
- **A de Ambiguo** (ambiguous): entendido como falta de claridad. La falta de capacidad de predicción hace que se vislumbren muchos escenarios sin consenso.

Como en tanto otras ocasiones, el término VICA, fue trasvasado, felizmente, a las escuelas de negocios internacionales, como un sistema válido de análisis ya que el entorno operativo de los negocios ya no tenía nada que ver con la estabilidad, la certidumbre, la simpleza y la claridad en el que las empresas y las instituciones financieras eran lideradas hasta los años 50 a 80 del siglo XX.

Los planes previsionales de ejercicios futuros se solían construir en el mundo pre-VICA sobre los resultados de un año dado a los que se les sumaba, digamos, por poner una cifra, un 5%. Esa era la manera, a riesgo de exagerar y caricaturizar en exceso para hacer valer el argumento, en que los directivos del siglo XX planeaban sus modelos de negocio cuando el mundo estaba dividido –con los buenos, a un lado, y con los malos, al otro–, el crecimiento del mundo occidental era progresivo, imparable y, como llegamos a creernos, hasta infinito, con algún pequeño obstáculo, eso sí, en el camino en forma de crisis de precios de petróleo o de crisis de exceso de oferta en los mercados, que se solían ajustar con rapidez.

Para acentuar esta situación de crisis y como todos conocemos se desató una nueva situación apenas conocida por el mundo, como fue la pandemia del COVID-19, que desató el caos planetario y que alteró más profundamente las relaciones geoestratégicas, sociales y empresariales del mundo adentrándonos de una forma brusca en el mundo de las nuevas tecnologías, que apenas emergían como esbozos, para sumergirnos de pronto, en el mundo de la tecnología y la innovación, haciendo que teorías apenas enunciadas pasaran, por mero instinto de supervivencia, a realidades palpables que ya no tiene marcha atrás.

Las empresas se enfrentaron a diario a **nuevos retos** que podían traerles grandes beneficios o desventajas, según la forma en la cual los afrontaran.

Algunos de los **factores** que influyeron en la aparición de estos imprevistos fueron:

- **Factores económicos:** Las crisis económicas podían sumergir a cualquier negocio en la quiebra. Cuando la economía mundial o de un país en concreto sucumbían a una recesión podía suponer un gran impacto para las organizaciones, obligándolas a suprimir costes, despedir trabajadores...

- **Factores que involucraron a la salud pública:** Como ya hemos visto durante el 2020, la aparición de una pandemia como la del coronavirus supuso un antes y después en la vida tal y como la concebíamos. Numerosas empresas se vieron afectadas por este problema que llevó al cierre a miles de negocios en todo el mundo, una consecuencia directa de la paralización de la economía mundial.
- **Cambios sociales:** Los cambios en el comportamiento de los consumidores necesitaron de una rápida adaptación para poder continuar satisfaciendo sus necesidades. Por ejemplo, una empresa que se dedicase a la fabricación de teléfonos móviles no podía utilizar tecnologías antiguas que pudiesen suponer una desventaja en el posicionamiento frente a sus competidores, necesitaba evolucionar y adaptarse para poder ofrecer al consumidor lo que le demandaba en cada momento.

Cabría preguntarse: ¿Cuál será la nueva configuración del mundo tras el COVID-19?, ¿Cómo afectará la guerra de Ucrania, Hispanoamérica, Europa, la OTAN, o el mundo?, ¿El liderazgo hegemónico estará en manos de USA, China o irrumpirá algún nuevo actor? ¿Qué cartas ganadoras debe jugar cada país?, ¿Pasaremos de ser empresas globales a más locales? ¿Qué estrategia geopolítica puede aplicar el CEO para que su organización salga exitosa de la crisis?

Son preguntas que surgen en un mundo más VICA que nunca, donde ya no competimos contra los grandes, sino contra los rápidos y donde el impacto de la innovación, ciencia y tecnología tiene cada día un papel más fundamental.

En medio de este escenario, el gestor de intangibles debe aportar una visión holística del contexto y los cambios que están sucediendo, no perder la oportunidad de posicionarse como el gran experto en términos sociales y geopolíticos de la organización.

En este entorno contentar adecuadamente a la pregunta de ¿cómo gestionar la incertidumbre empresarial?, adquiere una gran importancia. Estamos en un **periodo incierto y ambiguo**, donde los cambios son constantes y cualquier cosa puede suceder. Estos **posibles imprevistos** ponen en jaque a las empresas, que necesitan establecer un **plan de acción** para poder gestionar eficientemente cualquier posible adversidad que surja en un futuro.

La realidad tan cambiante en la que vivimos hace que se necesiten **soluciones creativas** ante diversos problemas que deben resolver las empresas. **Una buena preparación previa** es esencial para reducir la incertidumbre empresarial y todos los factores adversos que traen consigo el **entorno VICA**.

Estos cambios que dan lugar a la incertidumbre nacen de una **rápida evolución** del medio donde se mueven las empresas, unido a una aceleración del **desarrollo tecnológico** que provoca un cambio constante en el horizonte económico. Esta tendencia, lejos de desaparecer, **será cada vez más acentuada** a lo largo del tiempo. Por lo que las empresas no deberán pensárselo dos veces antes de emprender acciones que les ayuden a reducir la incertidumbre empresarial y asentar unos cimientos sólidos para que la empresa pueda desenvolverse en un futuro cada vez más ambiguo.

Además, esto provoca a su vez que las decisiones que hay que tomar sean cada vez más **complejas**. Una falta de previsión futura hace muy difícil el poder hacer frente a posibles contratiempos. La **toma de decisiones** será fundamental para poder emprender estrategias que ayuden a que la empresa pueda desenvolverse correctamente en su sector y seguir siendo competitiva.

La toma de decisiones se convierte por tanto en un reto global que tenemos que afrontar en el futuro inmediato las empresas, los gobiernos y la sociedad en general. Y pongo un ejemplo, el cambio climático. No voy a profundizar en ello, pero sí a utilizar una metáfora derivada del mismo. Desafortunadamente el cambio climático nos deja muchas imágenes preocupantes, entre ellas grandes masas de hielo que se desprenden de nuestros polos para acabar flotando

a la deriva. Podríamos imaginar a una empresa representada en uno de estos bloques de hielo en medio del océano moviéndose. Lo empujan en superficie vientos del norte y bajo ésta lo empujan corrientes del sur. ¿Hacia dónde se moverá?

Sabemos que más del 70% del iceberg está por debajo de la superficie visible, ahora imaginemos que la parte visible de iceberg es **la estrategia, los objetivos, los planes de acción, todo aquello que podemos visualizar en un cuadro de mando** y la parte sumergida del iceberg son **los valores y creencias, las incertidumbres y miedos, las expectativas de la gente, los patrones y hábitos de comportamiento, la cultura**.

Liderar el cambio tiene que **ver menos con la calidad de las estrategias formuladas** y mucho **más con manejar las corrientes de la organización** y transformar la cultura para garantizar la ejecución efectiva de las mismas.

Según la prestigiosa **revista Fortune**, menos del 10% de las estrategias bien formuladas son ejecutadas de manera efectiva. La misma publicación señala que en el 70% de los fracasos, el problema real **no es la mala gestión estratégica**, es la mala ejecución de la misma.

Convencemos desde la lógica, pero no movilizamos a las personas desde la emoción y así será difícil alcanzar una ejecución efectiva de las estrategias de negocio.

Si no se llega a ese equilibrio entre lógica y emoción, si no hay equilibrio entre la parte izquierda racional metódica de nuestro cerebro generadora de estrategias y planes de acción y la parte derecha creativa y relacional movilizadora de las emociones del compromiso no obtendremos el alineamiento deseado. Recordemos de nuevo la imagen la parte visible del iceberg y la parte sumergida e invisible.

En el mundo empresarial actual, hasta los paradigmas para enfrentar el cambio, también cambian. En momentos en los que nos encontramos iniciando un nuevo ciclo postpandémico, cuando nos enfrentamos ante una velocidad inusitada en los ciclos de transformación, se torna indispensable comprender los modelos de referencia que nos permitan proyectar las situaciones de la forma más real posible.

En esta dirección, Jamais Casio, futurólogo e investigador del Institute for the Future, consideró en 2016 que estamos en un tiempo en el que confluyen, entre muchos otros inconvenientes, el caos, la pandemia global, los desajustes políticos y los desastres climáticos, a lo que podríamos agregar en nuestra geografía europea muchos fenómenos adicionales (guerra de Ucrania, inmigración ilegal masiva, inflación desbocada, pérdida de valores, etc.). Casio, entendió que los enfoques que hemos desarrollado a lo largo de los años para reconocer y responder a las perturbaciones comunes parecen cada vez más inadecuados o insuficientes cuando el mundo parece desmoronarse, por lo que sugiere generar un nuevo método para comprender la forma que toma esta era de caos. Sintetiza su idea afirmando que es difícil ver el panorama general cuando todo insiste en colorearse fuera de las líneas. No obstante, no fue el único que apuntó esta obsolescencia del VICA. Otras corrientes lo denominaban VUCAH haciendo también referencia a la hiperconectividad. La Universidad de Oxford, por otro lado, explicaba que ya vivíamos en entornos TUNA: turbulentos, inciertos, nuevos y ambiguos.

Desde su pensamiento analítico, Casio, nos propone una nueva forma de describir el escenario actual, con un nuevo acrónimo denominado BANI: Bien frágil/quebradizo (Brittle), Ansioso, No Lineal, Incomprensible. La propuesta de BANI es un enfoque para enmarcar mejor y poder generar las preguntas apropiadas al estado actual del mundo. Sugiere que muchos de los desajustes que están desarrollándose actualmente son tan sorprendentes que terminan siendo completamente desorientadores.

La idea detrás de BANI es que el mundo en el que vivimos actualmente es más cambiante y complejo que nunca, lo que significa que las empresas necesitan adaptarse y evolucionar constantemente para mantenerse relevantes.

- **La fragilidad** se refiere a lo fácilmente que se puede romper algo en el entorno actual. En el mundo empresarial, esto significa que las empresas pueden verse afectadas por cualquier tipo de incidente, ya sea una pandemia global o una simple falla en un sistema informático. Para estar preparados, las empresas necesitan ser extremadamente resistentes y flexibles, lo que significa tener sistemas redundantes, protocolos de respuesta rápida y la capacidad de improvisar sobre la marcha.
- **La ansiedad** se refiere a la tensión que se experimenta en un entorno BANI. La incertidumbre y la falta de control sobre el futuro son dos factores clave que pueden generar ansiedad. Para abordar este problema, las empresas deben ser capaces de adaptarse a los cambios de forma rápida y efectiva, lo que significa tener en cuenta las necesidades de los clientes y tener una visión clara del futuro.
- **La no-linealidad** se refiere a la naturaleza impredecible de los eventos en un entorno BANI. Los factores que pueden afectar al éxito de una empresa no siempre son claros o predecibles. Para abordar este problema, las empresas deben ser flexibles y estar dispuestas a ajustar sus estrategias en respuesta a los cambios en el mercado o a los eventos imprevistos.
- **La imprevisibilidad** se refiere a la imprevisibilidad del entorno en el que se encuentra una empresa. Las empresas deben estar preparadas para cualquier cosa, desde cambios en la industria hasta fallas en el sistema informático o incluso desastres naturales. Para abordar este problema, las empresas deben ser capaces de adaptarse rápidamente y tener sistemas de contingencia en su lugar.

En resumen, un entorno BANI es uno que es frágil, ansioso, no lineal e imprevisible. Las empresas que operan en este tipo de entornos deben ser extremadamente resistentes y flexibles, tener protocolos de respuesta rápida y estar preparadas para cualquier cosa.

Las empresas también deben ser capaces de adaptarse rápidamente a los cambios en el mercado y tener una visión clara del futuro. En última instancia, las empresas deben estar dispuestas a ajustar sus estrategias y su enfoque en respuesta a los cambios en el entorno empresarial para mantenerse relevantes y exitosa.

Por otro lado, hay que tener en mente que las decisiones implican riesgos y que siempre será mejor asumirlos que quedarse mirando como pasa el tiempo. Limitar el pensamiento de lo que debería ser y aceptar lo que es abrazando el cambio sin resistirse a él. Hay que intentar ser optimistas, asumir que el pasado no volverá y que hay que aceptar lo que viene. Es fundamental apoyarse en la **creatividad, la intuición y la innovación**, así como adquirir esas habilidades que ayuden a interpretar el momento actual. La **inteligencia artificial y el Big Data** pueden ser grandes aliados si sabemos cómo apoyarnos en ellos.

De esta forma podremos gestionar mejor este entorno BANI y todos los que vendrán, ya que los cambios y rupturas de paradigmas seguirán acelerándose y ya son imparables. Depende de cada uno cómo nos preparemos y si queremos cambiar el modelo mental que tenemos implementado. Termino con una frase de Bob Johansen, del Institute for the Future, "**el futuro premiará la claridad y castigará la certeza**".

VIII. NORMAS DE PUBLICACION

REQUISITOS FORMALES

- Título en español.
- Palabras clave (3 a 5)

- Resumen: aproximadamente 300 palabras
- Cuerpo del texto: extensión recomendada entre 2 y 4 hojas a times new roman 12 espacio simple

Artículos originales: Es el resultado de la búsqueda de una respuesta a uno o varios interrogantes planteados y debe puntualizar en forma completa pero concisa los resultados de una investigación clínica bajo los criterios de la metodología científica.

Casos clínicos: Permite la publicación de un caso clínico. Este material debe ofrecer un interés práctico y de fácil lectura acerca de los resultados obtenidos de un estudio sobre una situación particular, con el fin de dar a conocer las experiencias técnicas y metodológicas consideradas en un caso específico, incluyendo la revisión sistemática de la literatura detectada sobre casos análogos.

Revisiones temáticas: Esta sección incluye la descripción y/o revisión de variada temática en materia de Salud, Bienestar y Seguridad en el Trabajo, orientando especial énfasis en la difusión de los contenidos y expansión del conocimiento científico

Comunicaciones científicas: Aprueba la publicación anticipada de materiales en preparación para Ateneos, Jornadas, Simposios, Seminarios y Congresos, o bien, difundir la literatura procedente de estos eventos científicos, como actas, y/o comunicaciones breves.

La responsabilidad de las opiniones emitidas en “Salud y Seguridad en el Trabajo” corresponde exclusivamente a los autores. Queda prohibida la reproducción total o parcial con ánimo de lucro de los textos e ilustraciones sin previa autorización.

IX. ENVÍO DE ORIGINALES

Los autor/es podrán enviar sus trabajos mediante el formulario ubicado en el apartado Envío de originales , adjuntando previamente el archivo (artículo) una breve descripción junto a sus datos personales y curriculum vitae del /los autor/es.

Como parte del proceso de envío, se les requiere a los autores que indiquen que su envío cumpla con todos los siguientes elementos, y que acepten que envíos que no cumplan con estas indicaciones pueden ser devueltos al autor.

1. El archivo enviado está en formato Microsoft Word.
2. El texto cumple con los requisitos bibliográficos y de estilo indicados en las Normas de Publicación

Enlace para el envío: <https://www.sesst.org/envio-de-originales-revista/>

X. EVENTOS de la SESST 2024

Un año más os invitamos al **XI Congreso Internacional y IV Nacional de Salud Laboral y Prevención de Riesgos**, que organiza la Sociedad Española de Salud y Seguridad en el Trabajo (SESST), que se celebrará en **Madrid** en el **Hotel ILUNION ATRIUM** durante los días **22, 23 y 24 de mayo de 2024**.

Este Congreso tiene como objetivo prioritario dar respuesta a las actuales demandas de información científica sobre nuestra especialidad y constituir un foro de debate, punto de encuentro y referencia nacional e internacional para el intercambio de conocimientos, con un claro compromiso de reflexionar y debatir juntos con carácter integral y multidisciplinar sobre los temas a tratar, para todos los profesionales dedicados a la prevención laboral.

Bajo el Lema: **¡SALUD INTEGRAL A DEBATE!**
AVANCES EN LAS ESTRATEGIAS DE PREVENCIÓN
¡Participa, innova, intégrate!

Toda la información y fechas clave para la presentación de los trabajos e inscripciones en el enlace <https://www.sesst.org/xi-congreso-internacional-y-iv-nacional-de-salud-laboral-y-prevencion-de-riesgos/>

**XI Congreso Internacional y
IV Nacional**
de Salud Laboral y Prevención de Riesgos

2024

**¡Salud Integral
a debate!**

**Avances en las estrategias
de prevención**

¡¡Participa, innova, Intégrate!!

Madrid, 22,23,24 de mayo 2024

SESST
SOCIEDAD ESPAÑOLA DE SALUD
Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

**SOCIEDAD CASTELLANA DE MEDICINA
Y SEGURIDAD DEL TRABAJO**

XI. CONTACTO

[Formulario de Contacto](#)